



Stichting Sociaal Fonds
Huisartsenzorg



JAARVERSLAG 2020

Inhoud

| | |
|--|----|
| VOORWOORD | 3 |
| WAT DOET SSFH? | 5 |
| WERKWIJZE SSFH | 6 |
| ACTIVITEITEN 2020 | 7 |
| MEER IN DIALOOG | 8 |
| HET HUISARTSENTEAM VAN DE TOEKOMST | 9 |
| ZICHT OP DE ARBEIDSMARKT, VOLDOENDE PERSONEEL | 11 |
| SAMEN MET DE CAO-TAFEL | 17 |
| COMMUNICATIE | 19 |
| CONTACT | 19 |

Voorwoord

Teruggekeken wordt op een bijzonder jaar. Niet alleen wijzigde het fondsmangement: vanaf 1 januari 2020 wordt het fondsmangement van Stichting Sociaal Fonds Huisartsenzorg (verder: SSFH) gevoerd door Wissenraet Van Spaendonck. Tegelijkertijd werd samen met de cao-tafel een strategische sessie gehouden die het begin was van een proces dat ultimo 2020 leidde tot het nieuwe meerjarenbeleidsplan 2021-2025 van SSFH. Daarnaast merkte SSFH bij de uitvoering van alle lopende projecten en de voorbereiding van nieuwe initiatieven natuurlijk ook de gevolgen van de COVID-19-pandemie. Dit leidde er o.a. toe dat het bestuur vanaf maart 2020 vrijwel niet meer fysiek bij elkaar is geweest om te vergaderen.

Vrijwel alle vergaderingen, ook die van de verschillende stuurgroepen en werkgroepen en individuele overleggen met bestuurders, praktijken, gelieerde verenigingen en andere stakeholders, vonden digitaal plaats.

Desondanks konden bijna alle geplande projecten, hoewel soms met enige vertraging, worden uitgevoerd of gestart. Tegelijkertijd was het volstrekt logisch dat de focus van de huisartsenpraktijken, huisartsenposten en zorggroepen lag en ligt bij de bestrijding van de pandemie. SSFH is de bestuurders en medewerkers van de huisartsenzorg die desondanks hun medewerking hebben verleend aan SSFH-activiteiten dan ook bijzonder erkentelijk dat zij in dit moeilijke jaar naast

hun andere werkzaamheden ook tijd en energie hebben willen steken in SSFH-projecten en -onderzoeken. Zoals gezegd is in 2020 samen met de cao-tafel gewerkt aan een nieuw meerjarenbeleidsplan, uitmondend in een jaarplan 2021 waarvan de uitvoering echter al voor een deel in 2020 is gestart. Tegelijk werd de uitvoering van reeds lopende projecten natuurlijk voortgezet. In die zin mag 2020 met recht een overgangsjaar worden genoemd.

In het meerjarenbeleidsplan 2021-2025 heeft het SSFH-bestuur vastgesteld dat SSFH moet staan voor het volgende doel: Voldoende gekwalificeerd personeel in een gezond en veilig werkklimaat, nu en in de toekomst.



De concrete projecten en activiteiten die hieruit voortvloeien zijn verdeeld over 4 speerpunten:

- Stages
- Duurzame inzetbaarheid
- (Anders) opleiden
- Digitaliseren / digivaardigheid

De huisartsenzorg was in 2020 net als voorgaande jaren volop in beweging. SSFH heeft in het verslagjaar een start gemaakt om met haar diensten en producten de huisartsenzorg in die beweging beter en concreter te kunnen ondersteunen. Zichtbaarheid van die diensten en producten is daarvoor essentieel. Communicatie is daarvoor belangrijk, maar ook de ontwikkeling van instrumenten die voor de huisartsenzorg echt van meerwaarde zijn.

De beweging die SSFH daarvoor moet maken is niet in 1 jaar gerealiseerd. Het bestuur heeft er echter vertrouwen in samen met het fondsmanagement en alle stakeholders het meerjarenbeleidsplan 2021-2025 uit te voeren en daarmee die noodzakelijke beweging te maken. Zodat het werken in de huisartsenzorg aantrekkelijker wordt, personeel behouden blijft en aangetrokken kan worden en gezond en veilig kan blijven werken.

Namens het bestuur SSFH,

Petra Portengen

voorzitter SSFH

Gerben Welling

vicevoorzitter SSFH

Wat doet SSFH?

Het meerjarenbeleidsplan 2021-2025 omschrijft het doel van SSFH als volgt: Voldoende gekwalificeerd personeel in een gezond en veilig werkklimaat, nu en in de toekomst.

De concrete projecten en activiteiten die hieruit voortvloeien en feitelijk vanaf 2021 in het jaarplan zijn opgenomen, zijn verdeeld over vier speerpunten:

- Stages
- Duurzame inzetbaarheid
- (Anders) opleiden
- Digitaliseren / digivaardigheid

In het verslagjaar werden de activiteiten evenwel nog voor een belangrijk deel gebaseerd op de programmalijnen die zijn vastgesteld in het beleidsplan 2018-2019. Uitgangspunt daarbij is dat om huisartsenpraktijken, huisartsenposten en zorggroepen in staat te stellen te kunnen voldoen aan de toenemende vraag naar meer en betere huisartsenzorg, we er samen voor moeten zorgen dat er nu en in de toekomst voldoende, goed opgeleide zorgondersteuners zijn. Daarom richt SSFH zich met en namens werkgevers en werknemers in de branche huisartsenzorg op onder meer:

- Het aantrekkelijk en toekomstbestendig maken en houden van beroepen en functies
- Het daarmee voorkomen van personeelstekorten
- Voorlichting en subsidies voor voldoende stageplaatsen
- Onderzoek binnen de arbeidsmarkt huisartsenzorg

SSFH is in 2012 opgericht. Het sociaal fonds wordt bestuurd door afgevaardigden van werknemers- en werkgeversorganisaties en beroepsorganisaties (de cao-partijen). SSFH heeft een eigen cao en financiert haar activiteiten via (verplichte) heffing onder werkgevers en werknemers die vallen onder de cao SSFH. Waar mogelijk verwerft SSFH extra middelen via bijvoorbeeld project-subsidies.



Werkwijze SSFH

SSFH werkt als een projectorganisatie. Bestuur SSFH en de cao-partijen bepalen samen de koers van SSFH. De werkgevers- en werknemerspartijen stellen op basis van de bepaalde doelstelling – met ondersteuning van hun achterban – samen met het fondsmanagement projectvoorstellen op. Het bestuur van SSFH besluit vervolgens over de projectvoorstellen en de bijbehorende begrotingen en maakt bij goedkeuring hier middelen voor vrij. Indien van toepassing worden als extra financiering subsidies verworven bij bijvoorbeeld de ministeries van SZW en VWS.



Activiteiten 2020

Op basis van de geformuleerde ambities en goedgekeurde projectvoorstellen heeft SSFH in 2020 de nevenstaande activiteiten uitgevoerd.

Meer in dialoog

- Strategische sessies met de cao-tafel Huisartsenzorg

Het huisartsteam van de toekomst

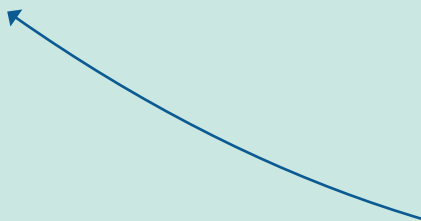
- RI&E
- Expertgroep opleidingen Doktersassistent
- Voortraject Implementatie competentieprofiel PVH
- Cao-tafelprojecten
- Jongeren interesseren

Zicht op de arbeidsmarkt, voldoende personeel

- AZW 2.0
- Financiële stimuleringsregeling opleidingsplaatsen
- Vergoedingenportal mijnssf.nl

- Rendement stagevergoeding in de huisartsenzorg
- Bevordering (zij-)instroom

Samen met de cao-tafel

- Duurzame inzetbaarheid
 - Het goede gesprek
 - De cao-app
 - Communicatie
- 

Meer in dialoog

Strategische sessies met de cao-tafel Huisartsenzorg

Op 6 februari heeft een eerste brainstorm plaatsgevonden met alle betrokken partijen. Daaruit is een groot aantal ideeën en suggesties voortgekomen die het werken in de huisartsenzorg kunnen verbeteren. Deze zijn in het voorjaar van 2020 besproken door het AB en gebundeld in het plan meerjarig Arbeidsmarktbeleid 2020-2025, gezamenlijk gedragen opvatting cao-partijen en SSFH (april 2020). In dit meerjarenbeleidsplan 2021-2025 heeft het SSFH-bestuur vastgesteld dat SSFH moet staan voor het volgende doel: Voldoende gekwalificeerd personeel in een gezond en veilig werkklimaat, nu en in de toekomst.



Het huisartsenteam van de toekomst

RI&E

De werknemer speelt zelf een belangrijke rol in het creëren van een veilige en gezonde werkomgeving. De werkgever is verantwoordelijk om de juiste condities te scheppen om dit mogelijk te maken. De basis hiervoor is de RI&E (Risico-Inventarisatie en –Evaluatie), die bestaat uit een lijst van alle risico's en een plan van aanpak om de risico's te beperken. Daarnaast is de branche erkende arbocatalogus beschikbaar. Dit is een op maat gemaakt oplossingenboek voor arbo-risico's die in de huisartsenzorg voorkomen. De arbocatalogus is tot stand gekomen in samenwerking met de branche en de vakbonden. De arbocatalogus is geplaatst op de website van SSFH: <https://ssfhnieuw.dearbocatalogus.nl/>. In het verslagjaar is gestart met actuali-

sering van de arbocatalogus en de RI&E. Dit zal in 2021 worden afgerond.

Expertgroep opleidingen Doktersassistent

In 2019 is vanuit de NVDA het Beroepscompetentieprofiel Doktersassistent herzien. Op verzoek van de NVDA heeft SSFH de competentiegebieden uitgewerkt. Hiervoor is een expertgroep samengesteld, waarin werkgevers- en werknemerspartijen uit de huisartsenzorg en onderwijsinstellingen zijn vertegenwoordigd. De expertgroep heeft de competenties aangevuld met de indicatoren kennis, vaardigheden en attitude. Dit heeft in het verslagjaar geleid tot een update van het Kwalificatiedossier Doktersassistent door de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs

Bedrijfsleven (SBB). Het gewijzigde Kwalificatiedossier zal vanaf het studiejaar 2022-2023 door het onderwijsveld worden toegepast.

Voortraject Implementatie competentieprofiel PVH

In 2020 is het Voortraject Implementatie competentieprofiel PVH afgerond en is gestart met de voorbereidingen voor het uitvoeren van pilots om het competentieprofiel van de praktijkverpleegkundige huisartsenzorg (PVH) in het werk- en onderwijsveld te implementeren. Doel van de pilots is vast te stellen of een passend, modulair en verkort opleidingstraject tot PVH wenselijk is voor de reeds werkende praktijkondersteuner huisartsenzorg (POH). Feitelijke start van de pilots vinden plaats in 2021.

Cao-tafelprojecten

Arbeidsvoorwaardenprojecten die cao-partijen tijdens hun onderhandelingen hebben afgesproken, worden indien gewenst door SSFH gefinancierd. In 2020 zijn drie projecten gezamenlijk opgepakt. Het gaat om het programma Duurzame inzetbaarheid, de gesprekskaarten het Goede gesprek en Werkdruk en de Cao-app. SSFH aan de werkgroep groen licht gegeven om een advies voor de implementatie hiervan op te stellen. De uitkomsten worden in 2020 besproken.

Jongeren interesseren

YouChooz is een website (www.youchooz.nl) speciaal ontwikkeld voor jongeren om hen te interesseren in een carrière in de zorg. SSFH draagt samen met andere arbeidsmarktfondsen in zorg, sport en welzijn (A+0 VWT, FCB, OofGGZ, SoFoKleS, StAG en StAZ), bij aan de

inhoud en ontwikkeling van de website. YouChooz is met 1.089.884 bezoekers per jaar een succesvolle site. Uit de rapportage die SSFH heeft opgevraagd blijkt dat de voor SSFH relevante opleidingen en beroepen goed bezocht worden:

| | |
|---|--------|
| Beroep en opleiding | 17.939 |
| Doktersassistent opleiding | 5.035 |
| Doktersassistent beroep | 8.242 |
| Triagist opleiding | |
| (nieuw toegevoegd) | 658 |
| Triagist beroep | 8.286 |
| Praktijkondersteuner huisarts opleiding | 5.848 |
| Praktijkondersteuner huisarts beroep | 2.525 |
| Praktijkondersteuner huisarts GGZ opleiding | 994 |
| Praktijkondersteuner huisarts GGZ beroep | 1.936 |
| Verpleegkundig specialist opleiding | 212 |
| Verpleegkundig specialist beroep | 3.731 |
| Physician assistent opleiding | 5.221 |
| Physician assistent beroep | 4.635 |
| Geneeskunde opleiding | 26.315 |
| Huisarts beroep | 9.305 |

Zicht op de arbeidsmarkt, voldoende personeel

AZW 2.0

Het onderzoeksprogramma 'Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn' (AZW) is erop gericht om partijen in zorg en welzijn te voorzien van eenduidige en betrouwbare informatie over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. SSFH en de overige arbeidsmarktfondsen in zorg en welzijn en het ministerie van VWS financieren dit programma samen. In 2020 zijn diverse publicaties over ontwikkelingen in zorg en welzijn uitgebracht: 'AZW Werkgever enquête zorg en welzijn', 'Onderzoek arbeidsmarkttekorten sociaal domein' en 'Arbeidsmarktinformatie huisartsenzorg 2019'.

In het opdrachtgeversberaad neemt vanuit SSFH mw. P. Portengen deel. Voor de

commissie Medisch Domein is dhr. G.P. Welling aangesteld en voor de commissie Sociaal Domein dhr. C.F.M. Gillis.

Financiële stimuleringsregeling opleidingsplaatsen

De huisartsenzorg kan SSFH een stimuleringsbijdrage vragen voor het creëren van meer en (goede) stageplaatsen in de regio. Het gaat om plannen van (kleine) regionale samenwerkingsverbanden waarvan minimaal één partij een huisartsenorganisatie is. Denk hierbij aan plannen voor de realisatie of dooront-

wikkeling van een vernieuwende aanpak of instrument op bijvoorbeeld de volgende terreinen:

- Het opzetten of verbeteren van de samenwerking tussen onderwijs en huisartsenorganisaties.
- Het inzetten van promotionele activiteiten.



- Het ontlasten van werkgevers door bijvoorbeeld innovatieve stagevormen, stagebegeleiding of alternatieve opleidingslocaties.
- Het verbeteren van de werving van stagiaires/matching van de stages.

Als een plan aan de voorwaarden van deelname van de stimuleringsregeling voldoet, ontvangen samenwerkingsverbanden voor de helft van de uitvoeringskosten medefinanciering. Hierbij geldt

een maximum van € 25.000,-. In 2020 zijn drie aanvragen gehonoreerd. Door de coronapandemie zijn er in 2020 minder aanvragen ingediend dan verwacht.

Om het aantal subsidieaanvragen te vergroten, en daarmee regionale initiatieven voor het creëren van meer en goede stageplaatsen te stimuleren, zal de stimuleringsregeling in 2021 nadrukkelijker en gericht onder de aandacht van de doelgroep worden gebracht.

Vergoedingenportal mijnssf.nl

Sinds 1 september 2016 kunnen huisartspraktijken die stages aanbieden terecht op het vergoedingenportaal **mijnssf.nl**.

Vergoeding praktijkbegeleiding

Huisartsenorganisaties die een stagiair aannemen en begeleiden hebben recht op:



€ 115

bruto p/m voor stages van minstens
15 uur per werkweek.

€ 80

bruto p/m voor stages korter dan
15 uur per werkweek.

Stagevergoeding

Stagiairs die stagelopen in de huisartsenzorg hebben recht op:



€ 150

bruto p/m voor stages van minstens
15 uur per werkweek.

€ 100

bruto p/m voor stages korter dan
15 uur per werkweek.

Alleen gecombineerde aanvragen voor beide vergoedingen worden behandeld, mits ze binnen vier maanden na afronding van de stage worden ingediend. Stagiairs mogen van de Belastingdienst zelf geen stagevergoeding aanvragen en ontvangen deze daarom via de huisartsenorganisatie.

Toekenning, betaling en controle

SSFH is verantwoordelijk voor de toekenning en uitkering van de vergoedingen. Eventuele bezwaren over de aanvraag en uitkering van vergoedingen kunnen worden gericht aan de bezwarencommissie van SSFH.

Feiten en cijfers 2020



2.678

aantal aangevraagde vergoedingen

Het verschil tussen aangevraagde en uitgekeerde vergoedingen wordt veroorzaakt doordat niet alle aanvragen ook toegekend worden. Daarnaast zijn er aanvragen die in 2019 zijn aangevraagd maar in 2020 zijn uitgekeerd en aanvragen die in 2020 zijn aangevraagd maar in 2021 worden uitgekeerd. Hierdoor zijn het aantal aangevraagde vergoedingen en uitgekeerde vergoedingen in een kalenderjaar nooit sluitend.



2.484

aantal uitgekeerde vergoedingen

Stijging aantal vergoedingen

Het aantal aanvragen in 2020 (2678) is licht gedaald ten opzichte van 2019 (2829). De daling valt toe te schrijven aan de coronapandemie die voor extra drukte in de praktijken en gezondheidscentra heeft gezorgd. Anderzijds zorgt de 1,5 meter maatregel ook voor onvoldoende fysieke ruimte in de praktijken en gezondheidscentra om stagiaires te begeleiden. In vervolg op het onderzoek van



€ 3.463 K

totaal uitgekeerde vergoedingen

bureau Newcom dat in 2019 plaatsvond, o.a. naar de vraag of de vergoedingen het aannemen van stagiaires aantrekkelijker maken en wat het effect van het groeiende aantal vergoedingen is op het aantal stageplaatsen, is in het verslagjaar nader onderzoek gedaan naar het rendement van de stagevergoeding in de huisartsenzorg. Zie hiervoor blz. 15, Rendement stagevergoeding in de huisartsenzorg.

Rendement stagevergoeding in de huisartsenzorg

In 2020 is onderzoek verricht naar het rendement van stagevergoedingen in de huisartsenzorg. Dit onderzoek is op verzoek van de cao-tafel verricht met het oog op een nieuw strategisch meerjarenplan en een nieuwe cao om inzichtelijk te maken of vergoedingen leiden tot meer stageplaatsen en stagiaires, zodat deze in de toekomst efficiënter en effectiever kunnen worden ingezet. De centrale onderzoeksvraag luidde: In welke mate heeft het stagevergoedingsbeleid van SSFH het gewenste stimulerende en solidaire effect op (potentiële) stageaanbieders en (potentiële) nieuwe instroom. Deze vraag is beantwoord door middel van een kwalitatief deskresearch, aangevuld met een enquête die uitgezet onder stagebegeleiders en (oud-)stagiaires in de huisartsenzorg. De enquête werd door

1.336 stagebegeleiders en door 1.778 (oud-)stagiaires ingevuld.

Uit het onderzoek blijkt dat het stagevergoedingsbeleid van SSFH een matig positief effect heeft op het stimuleren van instroom in de huisartsenzorg en het solidair dragen van de opleidingslasten. De belangrijkste reden voor stagebegeleiders om stageplaatsen aan te bieden is een bijdrage te leveren aan voldoende gekwalificeerd en goed opgeleid personeel in de branche. De stagevergoedingen van SSFH worden door zowel stagebegeleiders als stagiaires positief ontvangen. Uit het onderzoek blijkt dat de vergoedingen niet de doorslaggevende factor zijn voor de keuze van (oud-)stagiaires om stage te lopen in de huisartsenzorg. Goede begeleiding, de soort werkzaamheden en verbreding van kennis zijn voor de (oud-)stagiaires belangrijkere factoren.

Uit de resultaten onder de stagebegeleiders blijkt dat stagebegeleiders niet geneigd zijn om meer stageplaatsen te creëren door de vergoedingen. De vergoeding praktijkbegeleiding wordt gezien als een tegemoetkoming voor de tijdinvestering die stagebieders doen, maar het bedrag is te laag om doorslaggevend te zijn. Er zijn andere factoren die opgelost dienen te worden om meer stageplaatsen te realiseren zoals het ruimtegebrek aanpakken, ondersteunen en ontzorgen bij de begeleiding en betere communicatie met de opleidingen. Stagebegeleiders vinden het wel belangrijk dat SSFH bijdraagt aan de vergoedingen.

SSFH zal de resultaten van dit onderzoek betrekken bij het formuleren van toekomstig beleid.

Bevordering (zij-)instroom

Naast de stimulering van een voldoende aanbod aan stageplaatsen enerzijds en het aantrekkelijk maken voor studenten van reguliere opleidingen om stage te lopen in de huisartsenzorg anderzijds, is realisatie van voldoende gekwalificeerd personeel ook gebaat bij bevordering van zij-instroom. Om de mogelijkheden daarvan te onderzoeken is in het verslagjaar een plan door het bestuur vastgesteld dat in de vorm van een pilot in 2021 zal worden gerealiseerd in de regio Haaglanden. In de pilot werken regionale huisartsenorganisaties, ROC Mondriaan, UWV en SSFH samen.



Samen met de cao-tafel

Duurzame inzetbaarheid

Tijdens een congres van de NVDA en twee bijeenkomsten van de NVvPO bijeenkomsten is informatie opgehaald bij de deelnemers over duurzame inzetbaarheid. Deze informatie is verwerkt in activiteiten in 2020. Het najaar is besteed aan de voorbereidingen van de geplande arbeidsmarkcampagne. Deze campagne is in het voorjaar van 2020 gestart.

In de loop van 2020 is een peiling gehouden naar de bekendheid van werkgevers en werknemers in de huisartsenzorg met de activiteiten van SSFH op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Daaruit bleek dat slechts een beperkt deel van die activiteiten, m.n. de meer tastbare uitingen daarvan zoals de gesprekskaart 'Het goede gesprek', bekend waren.

Het logo en de website **mijnbaanindepraktijk.nl** bleken minder bekend te zijn. Conclusie van de peiling was dat verbetering van bekendheid van duurzame inzetbaarheid doorlopende aandacht vergt.

Het goede gesprek

Op verzoek van de cao-tafel en in samenwerking met de stuurgroep Duurzame inzetbaarheid is in het najaar van 2019 de gesprekskaart 'Goed voor elkaar' ontwikkeld. Het is een hulpmiddel voor het voeren van een constructief gesprek tussen de werknemer en de leidinggevende. De gesprekskaart kan gedownload worden via de website van SSFH. In 2020 is de gesprekskaart geïmplementeerd in het scholingsaanbod van de LHV. In het verslagjaar is daarnaast de gesprekskaart 'Werkdruk' ontwikkeld, een hulp-

middel bij het bespreekbaar maken van werkdruk dat tevens oplossingsrichtingen bevat.



De cao-app

De cao-app huisartsenzorg bevat naast de complete cao-tekst praktische tools, FAQ's en informatie over het programma 'Goed voor elkaar'. Daarnaast bevat de app nuttige links naar externe websites en handige tools zodat men kan berekenen wanneer men recht heeft op AOW of om zwangerschaps- en bevallingsverlof te berekenen. De cao-app huisartsenzorg is te downloaden in de **Apple Appstore** en **Google Playstore**.



Communicatie

Vanwege COVID-19 heeft in 2020 geen enkele geplande fysieke communicatie-bijeenkomst plaatsgevonden.

Daarentegen is via de website, de cao-app en de socials van SSFH (LinkedIn, Facebook en Twitter) veelvuldig met de huisartsenzorg gecommuniceerd over de activiteiten van SSFH.

Daarnaast is de website van SSFH gebruikt voor publicaties, informatie en

voorlichting. Zo zijn er geregeld nieuwsberichten gepubliceerd en is er een FAQ over de inning van de premies geplaatst.

| | |
|-----------------|---|
| Website | 95.761 paginaweergaven |
| LinkedIn | Opgestart 2e helft 2020 (10 posts-> 1.646 weergaven) |
| Twitter | 5.160 weergaven |
| Facebook | 5.712 weergaven |
| Cao-app | 8.904 gebruikers |

Nieuws is direct op de website geplaatst. In 2020 zijn zes nieuwsbrieven van SSFH verschenen met actuele informatie.

De nieuwsbrief wordt verstuurd naar huisartsen, ondersteunende medewerkers in de huisartsenzorg en andere geïnteresseerden die zich hebben aangemeld voor de nieuwsbrief. Ook heeft SSFH-publicaties verzorgd en/of meegewerkt in tijdschriften van de LHV, InEen, de NVDA en de NVvPO.

Contact

- Kijk voor meer informatie, nieuws en al onze producten en diensten op www.ssfh.nl en schrijf je in voor onze nieuwsbrief om op de hoogte te blijven.
- Volg ons op Twitter via @SSFHZorg en Facebook en LinkedIn via 'Stichting Sociaal Fonds Huisartsenzorg'.

CONTACT

Heeft u vragen of wilt u ons officiële
bestuursverslag 2020 opvragen?

Mail dan naar info@ssfhn.nl

www.ssfhn.nl



Stichting Sociaal Fonds
Huisartsenzorg